



Que deviennent-ils après leurs études ?

Par Sylvie Thézé, secrétaire de rédaction de Voir Demain

Entre imagerie populaire sur l'aveugle au travail et réalité du terrain, qu'en est-il aujourd'hui du quotidien des jeunes déficients visuels à la recherche de leur premier emploi ?

L'entrée dans la vie active est un sujet de préoccupation récurrent, qui touche chacun de nous et plus encore les personnes souffrant d'un handicap. Trouver un emploi : l'entreprise est difficile. Un premier emploi : l'affaire se corse.

Il ressort des beaux témoignages au début du dossier, dont deux de nos adhérents, que les savoir-faire sont importants mais qu'ils ne suffisent pas. Le savoir-être est indispensable et parmi les qualités souvent mises en avant, on retrouve la pugnacité, la capacité à s'adapter avec une certaine souplesse aux situations et aux personnes.

Retour sur une loi

Revenons un moment sur l'aspect législatif. La loi du 11 février 2005 réaffirme l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés pour toute structure de vingt salariés et plus et elle prévoit des sanctions en cas de manquement, comme le relèvement du plafond de la contribution à l'Agefiph pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota requis à 1 500 fois le smic horaire pour toute personne handicapée manquante. Elle introduit de nouveaux bénéficiaires : les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés. Les trois catégories de handicap, A, B et C, ont disparu.

L'obligation d'emploi dans le secteur public est calquée sur celle du privé. Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est alimenté par les contributions des employeurs des trois fonctions publiques (d'Etat, hospitalière, territoriale).

Malgré cela, fin 2011, le taux d'emploi des personnes handicapées n'est toujours que de 2,6 % dans le privé et 4,4 % dans le public, selon le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale.

Le rôle des partenaires

Organisée chaque année, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est le rendez-vous qui permet de sensibiliser les médias et le grand public, mais aussi de mobiliser les acteurs de l'emploi et les candidats en situation de handicap. Elle fait partie, au même titre que les missions handicap et les divers organismes d'accompagnement de la palette d'outils dont peuvent se servir les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Pour finir...

Nous laisserons le mot de la fin à Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale. Lors de la semaine de l'emploi en novembre 2011, elle a évoqué deux points importants. D'une part, et comme beaucoup, elle est revenue sur le faible niveau de formation des personnes handicapées en général, puisque pour environ 80 % d'entre elles, il est inférieur au bac, alors que la plupart des entreprises intègrent assez facilement dans leurs rangs des personnes ayant au moins bac + 2.

Selon Mme Montchamp, les grandes entreprises ont, dans l'ensemble, atteint le quota des 6 % obligatoires ou elles s'en approchent. Ce sont les PME qu'il faut viser aujourd'hui. ●



Se donner les moyens de son intégration

Par Matthieu Juglar, administrateur de Voir Ensemble

© DR/Voir Ensemble



Je ne me considère pas un militant de la cause des non-voyants. Peut-être cela vient-il de ma profession d'avocat : je m'efforce

toujours de considérer les choses de la manière la plus dépassionnée, la moins idéologique, la plus objective qui soit. Il faut dire que j'ai peu évolué dans le « milieu » du handicap visuel, et je n'ai pas le sentiment aujourd'hui de faire partie d'un groupe à part. Certes, la communauté des déficients visuels et ses acteurs sont des aides précieuses, ne serait-ce que pour fournir l'assistance et le matériel indispensables à nos parcours éducatif et professionnel. Mais je suis convaincu que ce milieu doit surtout nous encourager à être autonome. J'ai eu la chance de bénéficier d'une éducation, autant dans ma famille qu'à l'école, qui me permet aujourd'hui d'avoir ce genre de réflexion. J'ai été préparé dès le plus jeune âge à m'intégrer pleinement dans la société. Une professeure de primaire en particulier, déficiente visuelle elle aussi, m'a poussé à me donner moi-même les moyens de cette intégration. Son discours était simple : « Si vous ne jouez pas le jeu, si vous ne démontrez pas votre motivation, je ne pourrai pas le faire à votre place ! ».

Ni quota ni discrimination positive

Bien sûr, j'aimerais aujourd'hui que la société et les mentalités progressent pour mieux intégrer les déficients visuels. Mais je suis opposé à toute idée de quota ou de discrimination positive, considérant qu'il n'est pas question, par exemple, de « forcer la main » d'un employeur ! Je suis d'avis qu'il en va de la responsabilité de chacun, et pas seulement des pouvoirs publics ou du monde de l'entreprise. Les déficients visuels doivent aussi contribuer eux-mêmes à leur intégration, être prêts à motiver et accompagner leur entourage professionnel : autant pour une

meilleure compréhension du handicap, que pour une adaptation optimale des structures et des méthodes de travail.

A mon niveau, c'est ce que j'essaie de faire chez Ernst & Young : j'y travaille depuis bientôt un an, au sein des équipes d'avocats, sur des questions de droit de la distribution, de droit de la propriété intellectuelle ou de contentieux. Mon entrée dans le cabinet s'est faite par une voie classique, en envoyant une candidature pour un poste en droit des affaires. Je n'ai pas mis en avant mon handicap, mais je ne l'ai pas caché non plus – mon parcours scolaire suffit à donner des indices à celui qui

« Je n'ai pas mis en avant mon handicap, mais je ne l'ai pas caché non plus. »

lit mon CV. J'ai eu de nombreux entretiens avec les directeurs de mon service et des responsables des ressources humaines. Laure Bruère-Dawson, responsable de la

Mission Handicap chez Ernst & Young, est rapidement entrée dans le processus. A ce stade, nos échanges se faisaient plus riches et plus précis ; la question était désormais : « si nous vous embauchons, comment allons-nous faire concrètement pour vous donner les moyens de travailler efficacement ? ». J'ai eu le sentiment d'être écouté et que c'était désormais ma responsabilité de leur apporter des réponses.

Des ajustements nécessaires

Aujourd'hui, après presque un an d'expérience, je peux dire que je travaille quasiment à plein régime. Je ne me fais pas d'illusions, je sais que ma présence dans l'équipe nécessite parfois de petits ajustements, mais je fais toujours en sorte que l'impact de mon handicap soit minime.

« J'ai eu le sentiment d'être écouté et que c'était désormais ma responsabilité de leur apporter des réponses. »

J'ai le sentiment que c'est devenu un non-sujet avec mes collègues. Il y a une bonne cohésion dans l'équipe, et on partage aussi bien les exigences du travail que les moments d'échanges sympas

autour d'un café ou d'un verre. Pour ma plus grande satisfaction, au sein d'un grand cabinet comme Ernst & Young, qui a une réputation mondiale, ce sont mes



performances et mes compétences qui intéressent, pas mon handicap !

Alors bien sûr, tout n'est pas encore parfait. Quand je travaille sur des questions de droit des marques, il faut parfois pouvoir comprendre des éléments graphiques, et j'ai besoin pour cela d'assistance. Il me manque encore certaines bases de données juridiques dont le coût d'abonnement est très élevé. Et quand je suis en déplacement pour une mission, le matériel est parfois bien encombrant, même si je bénéficie déjà d'un *netbook* qui m'a facilité la vie.

Un collaborateur à part entière

Je crois que ce qui est le plus satisfaisant aujourd'hui, ce n'est pas tant le fait d'avoir été embauché dans

cette entreprise, que d'avoir la confirmation que j'y suis désormais un collaborateur à part entière, que mon travail est efficace et reconnu, et que je peux y progresser. La clé de cette réussite, je crois qu'elle vient aussi de la grande préparation de mon arrivée, un moment où je suis venu avec des solutions pour mon futur employeur, qu'il pouvait ensuite adapter selon ses moyens.

J'ai conscience d'avoir eu de la chance de tomber sur un employeur comme Ernst & Young et de bénéficier aujourd'hui d'un tel accompagnement et du travail formidable que fait la Mission handicap. J'espère que d'autres déficients visuels pourront me rejoindre. Mais attention, cela reste une entreprise très exigeante ! Donc avis aux candidats qui pensent avoir les bonnes « armes » et la motivation... ●

Aujourd'hui, on me considère comme un exemple

Par Sandra Graveron, adhérente non voyante du groupe de Paris

©DR/Voir Ensemble



A travers cet article, je vais vous relater les débuts de mon parcours professionnel. Je ne vous dirai pas que ma vie est exemplaire, cependant, je pense avoir eu beaucoup de chance et avoir rencontré sur mon chemin des personnes qui m'ont aidée à réaliser ce que je voulais.

Formation initiale

Mon parcours commence aux Hauts Thébaudières en 1978 et se termine dans cette école en 1992. Après le cursus scolaire du second cycle jusqu'à la troisième, je m'oriente vers un BEP de secrétariat et communication administrative. Parallèlement, je suis une formation de standardiste. J'obtiens avec succès mes examens mais me retrouve sans emploi. Un jour d'été, mon père voit un article dans le journal *Ouest France* : le ministère de l'Intérieur recrute. Il décide de me faire passer le concours. C'est ainsi que je tente ma chance à l'académie de Rennes. Mais je suis recalée à cause des mathématiques et parce que j'étais encore à l'école en dernière année d'examens. Je voulais les préparer.

Entrée au ministère de l'Intérieur

L'année suivante, on retrouve la même annonce dans le journal. Je tente ma chance une nouvelle fois, à l'académie de Rennes. Je ne sais à ce moment que penser et mes sentiments sont partagés. Mais j'ai bientôt une très grande joie, j'apprends que j'obtiens le concours.

Plusieurs postes me sont proposés. Je décide de partir pour Paris malgré les difficultés qui m'y attendent. Je ne suis pas autonome dans mes déplacements. Là encore, je rencontre beaucoup d'aide et tous les matins

j'effectue les trajets avec un bénévole du Groupement des intellectuels aveugles et amblyopes (GIAA) qui fait le même chemin que moi. Au bout de six mois, je me sens déjà plus rassurée.

Au début, il faut faire ses preuves et on nous fait bien comprendre qu'on n'a aucun droit à l'erreur.

Trouver la force en soi

L'intégration dans le milieu du travail n'est cependant pas chose simple. Au début, il faut faire ses preuves et on nous fait bien comprendre qu'on n'a aucun droit à l'erreur. Il faut passer au-dessus des difficultés du quotidien, les problèmes personnels doivent rester à la porte et il faut faire preuve d'une grande force de caractère et d'un bon aplomb psychologique.



Compte tenu de difficultés qu'avaient rencontré d'autres non-voyants au ministère de l'Intérieur avant moi, les collègues étaient déçus et les chefs de services ne nous faisaient aucune confiance. Pour ma part, pendant la première année, malgré des soucis de santé assez graves, j'ai tenu bon. J'ai été titularisée au bout d'un an, c'était ma première victoire. Quatre ans après, je devais vivre un très grave problème dans ma vie qui a bien failli me faire tout arrêter à cause d'une dépression qui s'en est suivie. Mais là encore, j'ai réussi à passer au-dessus. Il a fallu que j'attende 2003 pour être enfin reconnue à ma juste valeur et à être considérée comme tout le monde.

S'accrocher et persévérer

Depuis 2003, je me sens bien à ma place, et je participe à des réunions concernant le handicap au ministère. Ainsi, je

donne mon avis et suis écoutée. On me considère comme un exemple. Ce serait trop long de raconter dans les détails ce que j'ai vécu. Mais ce que je veux faire sentir à travers ce témoignage, c'est que pour travailler, il faut s'accrocher et avoir du caractère.

Souvent, quand on arrive dans un lieu inconnu, il y a une perte de repères. L'acclimatation est très dure. Sans arrêt j'avais l'impression d'être épiée. Mais il faut persévérer et la reconnaissance finit par arriver.

Tous ces événements peuvent engendrer du stress ainsi que de la fatigue, ce qui amène à la longue une altération possible de l'état de santé. Tout dépend du vécu de la personne.

Aujourd'hui, je conclurais en disant que je ne regrette rien. Si c'était à refaire, je referais le chemin parcouru en m'arrangeant pour qu'il se présente dans de meilleures conditions de départ. ●

*« Il faut persévérer
et la reconnaissance
finit par arriver. »*

Un conférencier aveugle au musée d'Aquitaine

Extraits de propos recueillis par Laurent Lejard, novembre 2011, pour le site Yanous !

Nicolas Caraty est aveugle et il est probablement le seul en France à exercer le métier de guide conférencier dans un musée, pour tous les publics.

Au musée d'Aquitaine, Nicolas Caraty, dans la salle de Préhistoire, se place avec naturel devant des reconstitutions de peintures pariétales et les présente tout aussi naturellement. Plus loin, c'est la statue d'une Vénus âgée de 25 000 ans qu'il détaille, puis un torque gaulois en or massif. On l'écoute, captivés, narrer l'histoire de ces objets... qu'il n'a jamais vus. Car Nicolas Caraty est aveugle et guide conférencier.

Un premier pas dans le métier de guide

Son entourage avait d'abord choisi pour lui une autre profession, plus traditionnellement dédiée aux aveugles : accordeur de piano. Il a préparé le CAP à l'Institut national des jeunes aveugles à Paris. « Travailler a toujours été pour moi quelque chose d'essentiel pour avoir une reconnaissance sociale. » Puis il est devenu animateur culturel en contrat emploi solidarité pour une association

disparue depuis, activité polyvalente qui l'a incité à faire de la médiation culturelle.

Mais auparavant, son chemin l'a amené à travailler dans la télévente, à temps partiel, ce qui lui permettait de faire du sport (il a été, avec l'équipe de France, vice-champion d'Europe de cécifoot en 2005) et de mener des activités associatives. Jusqu'à ce que les inconvénients du



Nicolas Caraty lors d'une visite guidée.

© Lysiane Gauthier maire de Bordeaux.



métier de téléconseiller et le stress qu'il engendre conduisent Nicolas Caraty à faire de la médiation culturelle au Futuroscope de Poitiers, qui lançait une « attraction » de guidage de visiteurs dans le noir par des aveugles (Les yeux grands fermés), et sur des vacances de plusieurs mois au musée d'Aquitaine : « *Le musée créait un poste. J'aime bien la médiation, expliquer, j'aurais aimé être enseignant. La durée d'une visite est un bon timing pour donner et aussi recevoir, transmettre, communiquer. L'apprentissage a été long, j'avais peu de méthode et mes collègues non plus. J'ai mis trois mois à assimiler les salles de Préhistoire. Maintenant, je vais de plus en plus vite. Et je comprends le public, son attraction pour les objets visuels, son dédain pour d'autres... Ce qui va m'attirer, ce n'est pas forcément l'objet le plus flashy ! Un objet me plaît par sa texture, une approche liée à mon handicap, j'aime aller chercher celui qui est enfoui dans une vitrine, comme ce biberon gallo-romain qui renvoie beaucoup de choses à tout le monde...* »

Toucher les œuvres

Il lui a fallu un an pour assimiler les collections, 5 000 objets répartis sur 5 000 m², des très grosses œuvres aux plus petits objets. « *J'ai étudié tout ce que l'on a en documentation, sur informatique, pour acquérir les données que je ne maîtrisais pas, en numérisant des documents. J'ai touché les objets afin de percevoir les œuvres, mais je parle également de pièces qui n'ont pu être sorties des vitrines pour des questions de sécurité. Je me suis inspiré du travail des autres guides... qui s'inspirent aussi de mes visites ! On travaille comme cela*

dans beaucoup de musées. » Médiateur culturel ou guide conférencier, son titre n'est pas encore tout à fait défini, la ville de Bordeaux élaborant actuellement sa politique en la matière. Mais d'ores et déjà, Nicolas Caraty peut postuler dans n'importe quel établissement culturel. « *Il a d'abord fallu convaincre les personnes qui se sont lancées dans l'aventure, vérifier si le poste était viable. On a décidé de demander un recrutement permanent à temps plein une fois les écueils contournés. Quand le chef de service a annoncé un médiateur aveugle, on l'a pris pour un dingue ! On craignait l'incompréhension du public, un gag genre caméra cachée, des freins qui n'existent plus aujourd'hui les a priori sont gommés.* »

Une situation unique en France

Il ne semble pas exister actuellement en France d'autres guides aveugles de musées tous publics. « *Même si mon expérience est connue dans les musées, elle reste de l'ordre de l'improbable. On se demande si le public aura le même contenu, la même visite, c'est un peu particulier. Alors qu'il y a des milliers de musées, il pourrait y avoir des postes. Le public prend conscience de la cécité du guide, ce qui implique une manière particulière pour se placer dans les salles, prendre la parole : par exemple, les élèves ont l'habitude de lever le doigt et d'attendre pour parler. Parfois, il y a un petit moment de flottement. On a davantage tendance à guider un non-voyant qu'à être guidé par lui ! A la fin de la visite, on a oublié que je ne voyais pas. Et un nouveau champ des possibles est ouvert...* » ●

La 15^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Une semaine pour sensibiliser médias et grand public sur ce sujet et mobiliser les acteurs de l'emploi et les candidats en situation de handicap.



Organisée chaque année, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées a connu sa 15^e édition en novembre 2011. 418 actions ont été recensées sur le site de la manifestation, soit 20 actions de plus qu'en 2010, selon les organisateurs.

Des initiatives multiformes

Les initiatives ont pris différentes formes : Handicafé© (rencontre informelle autour d'un café entre recruteurs et travailleurs handicapés), Jobdating© (rencontre de douze minutes), Job studios® (journée de coaching de personnes handicapées, préalable à des entretiens test avec des recruteurs), Forums, Handichats®, Un



jour un métier en action© (accueil sur une journée en entreprise ou chez un employeur public d'une personne handicapée pour découvrir un métier), réunions d'informations d'employeurs... Toutes, elles ont comme point commun de mettre en présence employeurs et candidats handicapés et pour objectif affiché de sensibiliser les entreprises et l'opinion publique.

Sensibiliser pour mieux recruter

La sensibilisation est l'un des cinq principaux volets de tout accord pour l'emploi des personnes handicapées signé dans les entreprises par la direction et les partenaires sociaux et agréé par la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ou les conventions signées avec l'Agefiph. Les entreprises pionnières, engagées depuis une vingtaine

d'années dans une démarche d'insertion professionnelle des personnes handicapées, témoignent que rien n'aurait été possible sans la sensibilisation, levier nécessaire pour faire connaître les savoir-faire, partager les bonnes pratiques, faire tomber les a priori et changer les regards. La sensibilisation est généralement mise en place dans un premier temps en interne pour les ressources humaines, les managers, les équipes accueillant une personne handicapée, les instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel. Ensuite, elle se tourne naturellement vers l'extérieur pour informer les candidats potentiels de la politique menée à leur intention, mettre en valeur les actions entreprises et faciliter, par des échanges de bonnes pratiques, leur duplication au sein d'autres organismes. ●

Chez Ernst & Young



Entretien avec Laure Bruère-Dawson, responsable de la Mission Handicap chez Ernst & Young. Questions d'Annabelle Rousseau, chargée de la communication au sein du cabinet

Quel est le rôle de la Mission Handicap chez Ernst & Young ?

La Mission handicap a été créée le 1^{er} juillet 2009 et formellement mise en place en janvier 2010 par la signature d'une convention d'action avec l'Agefiph. Depuis plus de deux ans maintenant, je pilote cette mission avec un grand enthousiasme et une volonté toujours renouvelée de faire avancer les choses. Je suis d'autant plus motivée que je ne me sens pas dans une croisade solitaire ! Je peux compter sur de nombreuses équipes en interne qui jouent un rôle clé dans le déploiement de notre politique : les services du recrutement, de la communication, des achats, les équipes ressources humaines... Le travail de la Mission s'articule aujourd'hui autour de cinq domaines, assez « classiques » :

- le recrutement de personnes handicapées ;
- le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap ;
- la sensibilisation et la formation des équipes à la question du handicap ;
- la communication autour de notre projet ;
- le développement de la sous-traitance auprès des entreprises du secteur protégé, en incluant systématiquement les Esat dans notre politique d'achats.

Notre politique handicap est aujourd'hui un des grands projets de la politique de diversité promue par Ernst & Young, ce qui en fait un véritable enjeu stratégique de l'entreprise.

Quel est votre moteur au quotidien pour faire progresser ce projet ?

Outre mon moteur personnel, ma motivation, je dirais qu'il y a deux moteurs au service de la Mission handicap : une dynamique d'entreprise et une dynamique de personnes. La première, c'est la volonté de notre entreprise d'évoluer en cohérence avec le monde, de s'intéresser réellement au sujet du handicap et de le considérer comme une véritable question de responsabilité sociétale. Je me réjouis de cette dynamique qui progresse chaque jour depuis que le projet a été lancé et qui permet d'avancer dans le sens d'une meilleure intégration des travailleurs handicapés et de la thématique du handicap.

La seconde dynamique vient des personnes qui soutiennent ce projet, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise. Nous comptons ainsi sur le fort soutien du Président et des associés responsables des différents métiers qui ont tous signé la convention d'action avec l'Agefiph. Nous



bénéficient aussi du soutien des associés responsables du recrutement, qui ont contribué à l'embauche de 15 personnes handicapées en 18 mois.

Quels conseils pourriez-vous donner à des jeunes déficients visuels qui se présentent sur le marché du travail et plus particulièrement auprès de vous ?

Aujourd'hui je pense ne pas me tromper en disant qu'une des premières craintes de ces jeunes serait d'être recrutés pour leur handicap et non pour leurs compétences. Je peux les rassurer tout de suite : quand on recrute une personne chez Ernst & Young, on fait en sorte que ce soit gagnant/gagnant. Un processus d'entretiens et de recrutement est coûteux et chronophage. On ne peut pas se permettre de faire de la discrimination positive et se rendre compte plus tard que la personne recrutée ne convient pas.

L'autre message important que je voudrais faire passer est celui-ci : quand nous recevons des personnes handicapées en entretien, nous attendons d'elles qu'elles

puissent parler non pas de la nature de leur handicap ou de son origine, mais de l'impact qu'il peut avoir sur le travail au quotidien. Notre objectif est de répondre aux questions suivantes : Est-ce possible pour nous de vous recruter, peut-on avancer sereinement ensemble ? Avons-nous les moyens de prévoir les compensations qui minimiseraient l'impact de votre handicap sur votre performance au travail ?

« Nous attendons des personnes qu'elles puissent parler de l'impact du handicap sur le travail au quotidien. »

Je repense par exemple à la préparation de l'arrivée de Matthieu Juglar dans nos équipes. Parce que nous avons beaucoup échangé au préalable, nous avons été en mesure d'apporter des compensations aux conséquences de son handicap pour que son travail soit le plus autonome possible : achat de logiciels, étude de son poste avec un ergonome pour étudier ses besoins spécifiques, etc.

Quelles sont les priorités immédiates de la Mission Handicap d'Ernst & Young ?

Notre ambition n'est pas de faire vite, mais de faire bien. Il faut garder à l'esprit que le handicap ne peut pas être un sujet qui avance vite. Cela prend du temps de trouver

des personnes qui correspondent à nos besoins, de les rencontrer, de les recruter, de les intégrer, et aussi de préparer les équipes à les accueillir. En-dehors des associés sponsors, bien sensibilisés à notre travail, le management direct et les collègues doivent eux aussi être prêts

à intégrer des collaborateurs handicapés.

Donc au-delà de la poursuite du plan d'action dans l'ensemble des domaines de notre politique handicap, une de nos priorités majeures est de renforcer la sensibilisation des équipes, en nous concentrant surtout sur le management intermédiaire, essentiel au processus d'intégration. ●

Emploi et handicap, c'est possible !

Par Droit au Savoir

Le collectif Droit au Savoir a pour objet la formation scolaire, universitaire et professionnelle des jeunes de plus de seize ans en situation de handicap jusqu'à leur premier emploi stable.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est supérieur à celui de la population générale, alors même que beaucoup ont renoncé et ne s'inscrivent plus comme demandeurs d'emploi. De plus, si le niveau de formation initiale des personnes en situation de handicap ne leur permet pas d'accéder à la « formation tout au long de la vie », elles auront d'autant plus de difficultés pour trouver leur place sur le marché du travail.



©DR/Voir Ensemble

La formation est un atout majeur pour le jeune en situation de handicap.



Si nous ne voulons pas que les personnes déficientes visuelles, ou en situation de plurihandicap restent au bord du chemin de l'emploi, il est essentiel qu'elles poursuivent leur formation initiale autant que possible afin de pouvoir se réorienter au cours de leur carrière professionnelle.

C'est pourquoi le collectif s'est doté de moyens pour faciliter l'orientation, permettre aux jeunes en situation de handicap de construire des projets professionnels et des parcours de formation crédibles, réalistes, conformes à leurs souhaits, compétences et capacités. Il s'agit notamment d'une base de données (permettant de faciliter la mobilité en fonction du type de formation et des possibilités d'accompagnement, afin d'éviter des choix par défaut) et d'un numéro azur (0810 35 10 13). Le dispositif A2EH (Action vers l'Emploi des Etudiants Handicapés), porté par des associations du réseau du collectif était jusqu'alors financé par l'Agefiph. Le fonds a fait le choix de s'en désengager à compter de juin 2012, alors même qu'il permettait un accompagnement concret, personnalisé pour les étudiants les plus en difficulté. Environ 1 000 étudiants par an en bénéficiaient. C'est un dispositif de moins pour accompagner les jeunes vers l'emploi, priorité pourtant rappelée à la Conférence nationale du Handicap du 8 juin 2011.

Nous recommandons les stages, dans le privé ou le public, pour que les personnes évaluent leur fatigabilité, déterminent plus facilement les points de difficultés et demandent les aménagements nécessaires à leur insertion professionnelle.

Compte-tenu des moyens technologiques, du développement des NTIC, de nombreuses professions

sont devenues accessibles aux personnes déficientes visuelles. Il est important de choisir sa filière de formation en fonction de ses choix, et d'en vérifier l'accessibilité en début et en cours de formation, pour éviter les leurreurs. Mais cela vaut le coup d'essayer, de bousculer les représentations habituelles. ●

Droit au savoir

Droit au savoir permet aux jeunes étudiants en situation de handicap auditif, visuel, moteur, psychique ou cognitif, et aux professionnels de disposer d'une base de données qui génère des informations mises à jour afin de leur faciliter l'accès aux études supérieures et aux universités. L'utilisation de cette base de données est simple et conviviale. Vous y encodez votre type de demande et ensuite le lieu où doivent se dérouler les études.

Vous pourrez alors générer des informations actualisées relatives aux coordonnées des universités, grandes écoles, IUT, mais aussi des renseignements au sujet de la Mission handicap, des associations et organismes qui peuvent aider le futur étudiant moins valide.

Pour obtenir les renseignements souhaités gratuitement sur Internet, il vous suffit de vous rendre dans la section « Accéder au supérieur » sur : <http://droitausavoir.asso.fr> Grâce à cette base de données, les jeunes handicapés qui désirent suivre leurs études dans le secteur supérieur et universitaire verront leurs recherches facilitées.

www.droitausavoir.asso.fr

Où en sont les étudiants handicapés face à l'emploi ?

Par Christian Grapin, directeur de l'association Tremplin - Études, Handicap, Entreprises

Pour Tremplin, la question du devenir professionnel des étudiants handicapés passe par la question de l'accès aux études supérieures, à des expériences dans le monde du travail, à la construction d'un projet professionnel.



©DR/Grapin

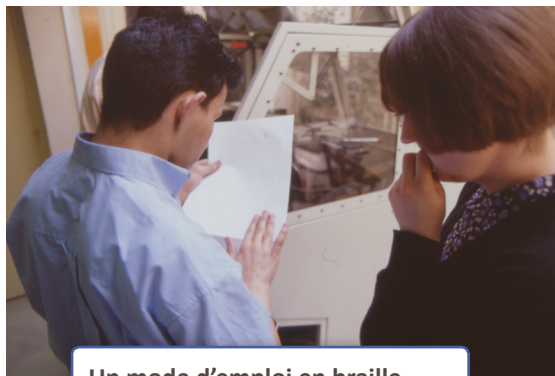
L'entrée sur le marché du travail, ne se prépare pas lors de la dernière année d'études, mais bien au plus tôt de son orientation scolaire. Si ce constat s'impose à tous les lycéens et jeunes en études supérieures, il s'intensifie pour ceux qui ont un handicap

qu'ils soient mal ou non voyants, ou qu'ils aient un autre handicap, sensoriel ou non.

La situation du marché de l'emploi s'est améliorée pour les personnes handicapées. Même en temps de crise, les recrutements ont connu une hausse dans tous les secteurs d'activité (agriculture, industrie, tertiaire, construction, transports...). Malgré cela, la



©DR/Voir Ensemble



Un mode d'emploi en braille.

séparation du monde de l'entreprise et du monde des études constitue un obstacle pour tous les jeunes, d'autant plus difficile à surmonter lorsque l'on est en situation de handicap.

Du côté des entreprises, il reste un frein majeur : la faible qualification des travailleurs handicapés et l'inadéquation entre niveau de formation et attentes des entreprises. Alors que celles-ci recherchent des profils de niveau bac + 2 à bac + 5, 80 % d'entre eux ont tout juste le niveau bac. En France, le handicap dans l'entreprise est encore trop souvent un tabou et les jeunes personnes handicapées ont encore des a priori sur les entreprises et sur les études supérieures. Beaucoup s'interdisent de poursuivre en BTS, prépa ou licence et encore plus d'envisager d'aller jusqu'à un master, par autocensure et manque d'assurance, par manque d'informations sur les différentes orientations possibles. Sans oublier parfois aussi, le manque d'encouragement du milieu familial, éducatif ou social.

Préparer l'entrée dans l'emploi en amont

Depuis 1992, c'est en tissant des liens étroits et pérennes entre le monde des études et celui du travail, que Tremplin pallie ces nombreux obstacles, freins, cli-

Tremplin en chiffres

Tremplin suit entre 300 et 350 personnes chaque année. Parmi eux, 30 % suivent des études de niveau bac + 4/5 et plus, 25 % des études de niveau bac + 3, 25 % des études de niveau bac + 2 et 20 % préparent un bac professionnel, technique ou général. En 2010 ce sont plus de 750 actions de parrainage, stage, alternance, CDD ou premier emploi qui ont été réalisées au sein des entreprises par les étudiants handicapés.

Nos objectifs de développement de la qualification sont atteints : parmi les étudiants qui préparent aujourd'hui un bac + 4/5, ils sont plus de 15 % à être accompagnés par Tremplin depuis ; et 25 % parmi ceux préparant un bac + 3.

Quant à l'accès rapide à l'emploi : sur l'ensemble des jeunes suivis qui, à l'issue de leurs études, accèdent au marché du travail, 85 % trouvent un emploi en moins de 9 mois, 65 % en moins de 6 mois.

chés, stéréotypes, autocensure, etc. C'est par ces liens que Tremplin amène les jeunes handicapés à choisir et prolonger le parcours de formation qui correspondra le mieux à leurs ambitions, à développer leurs capacités et compétences pour les amener à intégrer le milieu professionnel. Aujourd'hui, ce sont près de 180 entreprises partenaires implantées dans toute la France qui s'investissent à nos côtés, pour répondre à cette vocation et préparer bien en amont de l'emploi ces jeunes en situation de handicap à leur future insertion professionnelle. À l'aide de ce réseau d'entreprises, l'étudiant peut intégrer la réalité du monde du travail à travers des stages, des contrats d'alternance, des jobs d'étudiants, des jobs saisonniers, des CDD, mais aussi des échanges avec des professionnels. L'étudiant apprend ainsi à connaître les

La formation, la clé de l'insertion professionnelle

Pour répondre aux besoins de formation au-delà du baccalauréat, il est important d'encourager l'accès aux études supérieures, tout en privilégiant un parcours diplômant ouvrant des perspectives d'intégration professionnelle.

La situation des étudiants handicapés a déjà beaucoup évolué depuis le premier recensement de 1981 où on ne comptait que 700 étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur public en France. Vingt ans plus tard, ils étaient dix fois plus.

À la rentrée 2009, le nombre d'étudiants handicapés était de 10 200 dont 9 300 en universités. Si ces chiffres sont encourageants, ils ne représentent malgré tout que 0,44 % de la totalité des 2,3 millions d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur. Proportionnellement, le nombre de lycéens handicapés passant en supérieur est bien moindre que celui des autres lycéens. Seuls 13 % des lycéens handicapés accèdent aux études supérieures, contre 40% de la totalité des lycéens. Des efforts importants restent donc à faire.



métiers des entreprises, développer ses qualifications, évaluer ses capacités, progresser dans

sa formation, préparer son futur métier et accéder à son premier emploi à l'issue de ses études.

Le cercle vertueux inclusif

Les missions et les actions de Tremplin portent en elles l'idée de développer un « cercle vertueux inclusif : étudiants/entreprises » (ou comment inclure aujourd'hui l'univers de celui qui sera avec moi demain). D'une part, elles encouragent les jeunes personnes handicapées à inclure dans la construction de leur parcours d'étude les besoins et les réalités des entreprises pour qu'elles puissent construire un projet professionnel qui les guidera vers leur emploi de demain, tout en tenant compte de leurs souhaits, de leurs aspirations et de leurs capacités. Et d'autre part, elles encouragent les entreprises à inclure les besoins et les réalités des jeunes en situation de handicap pour qu'elles puissent construire un processus de recrutement s'appuyant sur un projet d'intégration de ceux qui seront leurs collaborateurs de demain, en tenant compte de leurs exigences et de leurs contraintes. Cette inclusion réciproque des projets nécessite que chacun aille vers l'autre, que les regards changent, que les étudiants s'intéressent et s'immergent dans le monde de l'entreprise qu'elle soit privée ou publique ; et que l'entreprise, privée ou publique, s'intéresse et ouvre ses portes aux jeunes handicapés sans attendre, parfois trop tard, la fin de leurs études.

En créant cette dynamique inclusive on fera changer les regards et les mentalités ; on fera évoluer la situation. Et, c'est en s'appuyant sur cette même dynamique inclusive basée sur la multiplicité des rencontres et des expériences que depuis vingt ans les jeunes que nous suivons accèdent à l'emploi et que les entreprises que nous accompagnons accèdent au handicap. ●

Pour en savoir plus :
www.tremplin-entreprises.org
 Email : contact@tremplin-entreprises.org
 01 41 09 79 10

Tremplin en actions

Reçu individuellement par une chargée de mission, qui l'accompagnera et le suivra sur l'ensemble de son parcours d'études, le jeune ou futur étudiant handicapé sollicitant l'association construira son projet professionnel et l'enrichira par des actions en entreprises et des rencontres avec des professionnels. Chacune d'elles donnera lieu à un bilan, puis validera ou ajustera son projet initial. C'est par ces actions et rencontres que **Tremplin** jalonne les années d'études et de formation de l'étudiant et cela jusqu'à son entrée dans l'emploi. Cet accompagnement individualisé permet également d'éviter, au sein des parcours d'études, les situations de rupture ou de décrochage définitives.

Guidés par ces immersions en entreprise, certains jeunes mal ou non voyants que nous avons accompagnés ont pu accéder, par leurs qualités, leurs compétences et leur travail, aux études supérieures après leur bac et poursuivre jusqu'à un master ou un diplôme d'ingénieur. La rentrée dans l'emploi a suivi.

Au-delà de l'accompagnement individuel des jeunes et des entreprises, Tremplin ponctue chaque année par des événements dédiés à l'emploi et à la formation qui réunissent entreprises et étudiants handicapés : les « Rencontres Tremplin Recrutements » offrent à de jeunes diplômés handicapés l'opportunité de trouver leur premier emploi et les « Rencontres Tremplin Alternances » s'adressent aux jeunes handicapés à la recherche de contrats d'alternance de niveau bac à bac+5 (apprentissage ou professionnalisation) l'opportunité de trouver une entreprise.



Le matériel adapté offre une certaine autonomie au travailleur déficient visuel.

©DR



Nouvel accord sur le handicap signé par France Télécom-Orange

Par Anne Robillard, chargée de Mission Handicap chez Orange

Le 17 mai 2011, France Télécom-Orange a signé un nouvel accord en faveur des personnes en situation de handicap avec trois organisations syndicales, la CGT, la CFDT et FO, représentant plus de 60 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.



Ce quatrième accord triennal (période 2011-2013) illustre la volonté d'Orange de participer activement à l'effort national d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ce nouvel

accord est le moyen pour le Groupe de réaffirmer son ambition et sa volonté de recruter davantage de salariés handicapés et d'améliorer leur développement professionnel et leurs conditions de travail.

Les engagements pris par le Groupe

- Un programme d'embauche ambitieux de travailleurs handicapés, avec au minimum 300 CDI, 150 alternants ou stagiaires et l'engagement d'accueillir et de former aux métiers du Groupe au minimum 60 candidats sans qualification dont le potentiel est détecté.
- Un renforcement du réseau des acteurs ainsi que des moyens associés pour accompagner les salariés.
- L'aménagement des fins de carrière avec la création d'un Temps Partiel Senior Handicap.
- La poursuite de l'adaptation des outils de travail.

- Un vaste programme destiné à faire progresser l'accessibilité et la sécurité des lieux de travail.
- Une accélération des programmes de sensibilisation à tous les niveaux du Groupe.

Pour répondre à ces enjeux, France Télécom-Orange se mobilise sur toutes ces thématiques et les représentants du personnel sont étroitement associés à la mise en œuvre des dispositions de cet accord. Bruno Mettling, DRH du Groupe a déclaré à ce sujet : « *Je me réjouis de cet accord qui est une nouvelle étape de la mise en œuvre du contrat social en France. Au-delà de cet accord, le nouveau France Télécom se doit d'être exemplaire dans l'attention portée à l'égalité*

des chances en proposant des conditions d'accueil et de développement adaptées à ces collaborateurs qui apportent chaque jour la preuve que performance économique et performance sociale sont parfaitement compatibles. » ●



Téléphone amplifié pour les malentendants avec des touches agrandies pour les malvoyants.

© DR

Le cabinet Th-Expert

Par Benoît de Berranger, chargé de mission Th-Expert



Le cabinet Th-Expert, lancé en 2009, est un cabinet conseil en ressources humaines, spécialisé dans l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Le cabinet est implanté dans plusieurs régions de France : Midi-Pyrénées, Pays de la Loire, Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes. Son activité va se développer en 2012 en Aquitaine, Alsace-Lorraine et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Des événements dédiés à l'insertion de personnes en

situation de handicap sont organisés chaque trimestre dans chaque région :

- Les Rencontres Th-Expert sont des journées dédiées au recrutement de personnes en situation de handicap. Des candidats sont positionnés en entretien auprès d'entreprises après avoir suivi un processus de présélection.



Les candidats ayant un profil ne correspondant pas aux besoins des entreprises ont un entretien individualisé avec le service recrutement Th-Expert pour présenter leur projet professionnel et obtenir des conseils et des orientations.

- Les Salons Th-Expert sont dédiés à l'information et à la sensibilisation sur le handicap. Ces salons accueillent un large panel de partenaires associatifs et institutionnels du handicap, des centres de formation, des entreprises, et un large public en situation de handicap.

Les associations sont regroupées dans l'espace Forum pour accueillir le public et lui présenter leurs actions en faveur de l'insertion professionnelle de personnes handicapées. Les entreprises sont invitées à l'espace Sensibilisation pour participer à des animations ludiques et pédagogiques de sensibilisation (mise en situation, ateliers divers), mais aussi à une représentation théâtrale de Guichets Fermés (saynètes de théâtre adaptées au handicap).

Enfin, le public handicapé se retrouve dans un troisième espace dédié au recrutement. C'est la Rencontre Th-Expert qui vient se greffer à cet événement. Le public peut donc se déplacer du Forum à l'espace Recrutement.

Le travail avec les partenaires

Le cabinet Th-Expert développe des partenariats avec

le milieu associatif et institutionnel du handicap pour toucher un large public et offrir une visibilité à ces structures auprès des entreprises, mais aussi au public handicapé lui-même.

L'équipe « partenariat » du cabinet Th-Expert se tient à la disposition de ses partenaires pour venir à la rencontre des personnes handicapées : simulation d'entretien d'embauche, conseil de rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, échange informel sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le handicap dans sa globalité, coaching pour définir et développer un réseau et un projet professionnel... C'est le cas avec la Mission handicap du Greta de Bourgoin-Jallieu et de Vienne en Isère, par exemple.

Ce partenariat peut également se traduire par l'accueil des événements proposés par le cabinet. L'AFPA tertiaire de Vénissieux, dans le Rhône, a ainsi accueilli deux Rencontres Th-Expert sur Lyon puis Grenoble, avant d'accueillir un Salon Th-Expert le 31 mai, avec une vingtaine de partenaires associatifs, une dizaine d'entreprises et une cinquantaine de personnes en situation de handicap. ●

Pour plus d'informations sur l'activité et l'actualité de Th-Expert, visiter le site : www.th-expert.com.

Le Club Emploi du GIAA

Par Véronique Moutiez, animatrice du Club Emploi du GIAA

Ce Club est une organisation dédiée à l'emploi des déficients visuels, avec un accompagnement adapté, de la recherche à l'intégration.

Le Groupement des intellectuels aveugles et amblyopes (GIAA), fondé en 1949, a mis en place un service d'aide dynamique et adapté à chacun : le Club Emploi. Il offre un accompagnement aux handicapés visuels en situation de recherche d'emploi ou de formation, de repositionnement ou de reconversion professionnelle, avec pour objectifs d'assumer le handicap, construire un projet, structurer la progression vers l'emploi ou les études.

L'équipe

Elle est composée de quinze bénévoles, dont six déficients visuels, et d'une salariée du GIAA, ainsi que des relais du Club Emploi dans les délégations régionales à Toulon,

Bordeaux et Toulouse. Tous les accompagnateurs ont une grande maturité professionnelle acquise dans les entreprises publiques ou privées. Ils ont pour la plupart fait de l'accueil ou de l'accompagnement de personnes en recherche d'emploi ou en difficulté (handicapées ou non).

L'accompagnement

Il est personnalisé, centré sur la spécificité du handicapé visuel en situation de recherche d'emploi. Il analyse l'impact du handicap sur le poste visé, il présente et explique le handicap, il précise les aides techniques, il répond aux objections – formulées ou non – des recruteurs, il présente les arguments en faveur de



Et en complément de l'aide traditionnelle apportée à tout demandeur d'emploi, il propose de réfléchir sur les objectifs professionnels, il offre une aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, ainsi qu'à la préparation des entretiens d'embauche. Enfin, il accompagne dans les démarches administratives. Les accompagnateurs travaillent en général en binôme, un voyant et un déficient visuel.

La méthode

Un des principes est de ne jamais se substituer au candidat. Les objectifs sont l'autonomie dans la recherche et la cohérence dans le projet. Pour réussir cela, l'organisation permet d'aller du conseil ponctuel à l'accompagnement longue durée. On prévoit une grande souplesse dans l'organisation des réunions (face à face, conférence téléphonique, messagerie...). On travaille sur la cohérence entre le candidat, son profil, son projet, son CV, et le poste à pourvoir.

Des réunions de travail formelles et professionnalisées sont organisées afin de réaliser un état des lieux sur les attentes, les besoins, les difficultés, et de définir un plan d'action (ce qui a été fait, ce qui doit être entrepris).

Avant la réunion, les thèmes à aborder sont précisés et travaillés de part et d'autre par le candidat et l'accompagnateur. Après la réunion, une feuille de route est remise au candidat, reprenant les réflexions à approfondir, les démarches à entreprendre, les arguments à trouver ou à peaufiner.

La boîte à outils du Club Emploi

• **Le guide emploi** : il propose une analyse thématique des différentes problématiques spécifiques aux non-voyants en recherche d'emploi. Il est disponible dans sa globalité ou décliné en fiches thématiques.

• **Le bilan de compétences visuelles** : il fait le constat fonctionnel de la capacité visuelle et identifie les freins dans le cadre professionnel. Il permet au candidat de savoir présenter son handicap visuel sans mettre forcément en avant les freins qu'il induit, de ne pas être pris au dépourvu lors des entretiens, de savoir répondre aux objections, de ne plus être perçu comme un problème.

• **Le recensement des aides techniques et des matériels adaptés** : il consiste en la description des avantages et des fonctionnalités des matériels disponibles. Il peut être utilisé à la demande ou en complément du bilan de compétences visuelles.

• **La documentation** : aides financières, centres de formation, fiches métiers, carnet d'adresse, etc. ●

L'Emploi, un droit à faire vivre pour tous

par Michel Busnel, membre du Conseil scientifique de la Fisaf, décembre 2009 (extraits du rapport)

L'employabilité d'une personne handicapée repose sur tellement de paramètres, qu'il est impossible de s'appuyer sur un outil unique pour l'évaluer. Parmi les vingt-cinq propositions qui ont été présentées dans ce rapport pour l'améliorer, on trouve : l'importance du travail sur la motivation ; l'accompagnement des personnes handicapées en entreprise afin d'évaluer sur place leur poste de travail ; la prise en compte des compétences (niveau de formation, parcours professionnel, aptitude à apprendre et à s'adapter). Les capacités doivent être analysées en fonction du concept d'employabilité. Une expérimentation a été mise en place dès juin 2011 dans dix départements. Tout cela nécessite une grande coordination et la coopération de tous les acteurs impliqués dans l'insertion des personnes handicapées et dans l'emploi. Les MDPH jouent un rôle clé, car elles sont au cœur du dispositif, elles doivent piloter le projet professionnel de la personne tout en l'intégrant dans son projet de vie. Elles doivent mettre en place un partenariat réel et efficace avec l'ensemble des acteurs départementaux concernés par l'emploi : Pôle Emploi, Agefiph, FIPHFP, CPAM, services de santé au travail, etc., ainsi que l'ensemble des associations locales compétentes en matière d'emploi, de formation, d'accompagnement, d'évaluation des capacités.

Autre élément incontournable : la prévention de la désinsertion professionnelle. Chaque année en France, 130 000 personnes sont licenciées pour inaptitude au travail. Pour stopper cette hémorragie, il faut renforcer le rôle des médecins du travail en leur donnant les moyens d'agir le plus précocement possible, dès l'apparition des premières difficultés au travail. C'est à ce stade que doivent être mis en place les moyens de compensation du handicap. Dans la loi 2011-867 du 20 juillet 2011, relative à l'organisation de la médecine du travail, figure désormais la prévention de la désinsertion professionnelle.

Retrouvez l'intégralité de l'entretien sur le site de la Fisaf :
www.fisaf.asso.fr



Les déficients visuels, une chance pour l'entreprise

Extraits de l'article écrit par Véronique Moutiez, responsable du Club Emploi, Claude Ganier, administrateur et trésorier, et Jacques Bédhet, administrateur du Club Emploi du GIAA, pour la revue de Polytechnique La Jaune et la Rouge.

Le handicap visuel ne casse plus les rêves de carrière. L'envie, la volonté et l'énergie du déficient visuel sont les atouts de la réussite, avec les moyens mis en place par l'entreprise.

Dans l'entreprise, la prise de conscience est réelle : nombreuses sont celles qui ont mis en place des Missions handicap dotées de budgets. Ceux-ci concernent d'abord les nouvelles aides techniques : logiciels de synthèse vocale, grands écrans, plage tactile braille, agrandisseurs et logiciels facilitant le travail sur un ordinateur. Ces adaptations du poste de travail sont d'un coût modéré. Les entreprises cherchent aujourd'hui à mutualiser des assistants entre plusieurs déficients visuels. Si les aides techniques sont une chose, l'attitude de

Habitué à vaincre les obstacles, à ne pas se décourager à la première difficulté mais à réagir pour la contourner, ils sont un exemple et un facteur d'entraînement et de motivation pour leur équipe. Par ailleurs, les déficients visuels ont appris par la force des choses à écouter et à déléguer, deux qualités essentielles chez un manager.

La représentation populaire veut que les aveugles soient rempailleurs de chaises, accordeurs de pianos, musiciens ou kinésithérapeutes, quand ils ne sont pas simplement considérés comme inaptes au travail. Les entreprises peinent aujourd'hui à recruter des personnes handicapées et en particulier des déficients visuels ayant une formation supérieure, car ils sont encore peu nombreux (en Grande-Bretagne, les handicapés sont dix fois plus nombreux dans l'enseignement supérieur qu'en France).

Or les nouvelles technologies, existantes et en développement, élargissent considérablement la palette des métiers accessibles aux déficients visuels : ingénieur, assistante sociale, contrôleur de gestion, psychologue, enseignant, assistant de manager, juge ou avocat, informaticien, sans oublier le secteur du télétravail. Une évolution de carrière vers des postes à responsabilités ne leur est plus fermée. ●



Les aides techniques facilitent la vie dans l'entreprise, mais elles ne suffisent pas : une réelle volonté d'intégration est nécessaire de la part de l'équipe professionnelle.

l'entreprise à l'égard des déficients visuels est tout aussi – sinon plus – importante. Il ne faut pas recruter uniquement pour le politiquement correct ou pour satisfaire à des quotas obligatoires, mais en se focalisant sur les compétences et la personnalité des postulants. Ensuite, tout en étant à l'écoute des difficultés rencontrées, il faut éviter de surprotéger ou de montrer une compassion exagérée, mais considérer les déficients visuels comme des salariés comme les autres : mêmes objectifs, mêmes réunions.

Une stratégie gagnant-gagnant

Pour utiliser une expression à la mode, le recrutement de déficients visuels participe d'une stratégie gagnant-gagnant, en raison de la richesse de l'apport des déficients visuels.

Des compétences et des résultats

Extraits du témoignage d'Axel Petit

« Déficient visuel de naissance, j'ai eu la chance, de l'enseignement secondaire à mon entrée dans la vie professionnelle, de pouvoir faire mes choix d'orientation en fonction de mes aspirations et non d'une liste de métiers "accessibles" aux déficients visuels. Il n'y a du reste pas de telle liste et les orientations possibles sont celles dont on a envie et dont on se donne les moyens. Ce que beaucoup d'entre nous attendent des entreprises, c'est qu'elles fassent confiance à notre volonté d'adaptation et puissent mettre en œuvre les aménagements raisonnables qui nous permettent de travailler au mieux, nous donnant ainsi l'occasion d'être jugés sur nos compétences et nos résultats. »



Les acteurs de l'insertion professionnelle

L'Agefiph (Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), instituée par la loi du 10 juillet 1987, élabore et finance un ensemble d'aides et de services en direction des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion.

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) finance les actions de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique. Il regroupe 65 % des effectifs des trois fonctions publiques. Les engagements de ces employeurs portent sur des objectifs de 15 000 recrutements et 15 000 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés.

Pôle emploi dispose d'un conseiller spécialisé pour les travailleurs handicapés au sein de ses agences départementales et d'une agence spécialisée à Paris : Handipass.

Le réseau Cap Emploi est composé de structures départementales spécifiques d'aide au recrutement, au reclassement et à l'accompagnement des personnes handicapées.

Les programmes régionaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) remplacent les Programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH) dans la mise en œuvre des actions spécifiques.

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont chargées de l'évaluation de l'employabilité et de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Un référent d'insertion professionnelle assure la coordination entre les différents acteurs.

Quelques chiffres

Les données statistiques sur la population handicapée en activité résidant en France sont nombreuses et hétérogènes, car le handicap renvoie à une réalité multiple.

En dépit de la loi du 11 février 2005 concernant l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés dans le privé et le public, les personnes totalement aveugles ou gravement déficientes visuelles demeurent majoritairement exclues du monde du travail.

S'il est difficile d'avoir des données actualisées, on trouve quelques estimations comme celles de la CFPSAA en 2009, les seules qui soient propres au handicap visuel. A cette date, pour les non-voyants âgés de 18 à 60 ans, seulement 38 % ont une activité professionnelle. Le pourcentage de 62 % de chômage est donc nettement supérieur aux 17 % constatés pour l'ensemble des personnes handicapées.

Les raisons de cette inactivité

Selon la CFPSAA, plusieurs facteurs expliquent ce nombre très élevé d'inactifs :

- la complexité de la procédure pour l'obtention des aides aux postes liées à la lourdeur du handicap et la modification du mode de calcul des unités bénéficiaires pour l'emploi des travailleurs handicapés ne sont pas favorables aux personnes porteuses d'un handicap grave, en particulier les déficients visuels,

- le faible renouvellement de postes attribués à des déficients visuels. Lorsqu'ils partent à la retraite, les standardistes déficients visuels ne sont presque jamais



©DR/Voir Ensemble

Un poste de travail équipé n'est pas toujours redonné à une personne handicapée lors d'un départ.

- remplacés par un autre déficient visuel, alors que les postes ont été adaptés,

- le manque de formations professionnelles accessibles,
- la sous-exploitation des ressources technologiques permettant l'adaptation du poste de travail,
- les difficultés d'accès aux transports collectifs, surtout en zone rurale.



Les professions phares

Parmi les professions les plus répandues, on trouve : masseur-kinésithérapeute (1 500 postes), employé de bureau (1 300 postes), standardiste (1 200 postes), enseignant et secteur protégé (800 postes), travail dans les secteurs informatique et associatif (600 postes). Les professions d'avocat, juge ou juriste ne recensent que 50 postes dans toute la France (*source : associations qui représentent ces catégories professionnelles*).

Les études de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) proposent un état des lieux de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé.

Un bilan controversé

Aujourd'hui, 65 % des entreprises assujetties emploie au moins un travailleur handicapé. Il reste environ 25 % des entreprises (contre 34 % en 2008) qui ne sont pas couvertes par un accord spécifique ou qui n'emploient aucun travailleur handicapé. Elles peuvent cependant sous-traiter des activités à des Esat.

En 2009, 322 300 travailleurs handicapés ont été employés dans les 128 400 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). C'est une progression de 13,5 % par rapport à 2008 et 29,8 % pour les bénéficiaires de l'OETH, en raison essentiellement du changement du mode de décompte des bénéficiaires depuis la loi du 1^{er} décembre 2008 (suppression de la règle des six mois de présence minimum pour la prise en compte des bénéficiaires). Si on ne tient pas compte du biais introduit par cette loi, le nombre de personnes handicapées employées dans les établissements assujettis

a progressé de 7,9 % en 2009, ce qui n'est pas négligeable pour une période de crise économique.

En temps de crise

Fin 2010, l'emploi des personnes handicapées semblait paradoxalement moins touché par la crise. Selon l'Agefiph, le chômage était moins important que pour le reste de la population et les entreprises à taux zéro diminuait très largement. Un an plus tard, la tendance s'est inversée : à la fin du mois de mars 2011, le nombre de demandeurs d'emploi

handicapés recensés par l'Agefiph s'élevait à 269 369, soit une hausse de 13,1 % en un an, contre 4,2 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale avance, quant à lui, les chiffres suivants : un taux d'emploi de 2,6 % dans le privé et de 4,4 % dans le public (tous handicaps confondus). Malgré le renforcement de l'obligation d'emploi, son extension à la fonction publique et l'engagement de plus en plus d'entreprises et d'administrations, la situation des travailleurs handicapés reste fragile, d'autant plus que ceux-ci continuent de présenter des difficultés particulières d'insertion : forte récurrence au chômage, âge élevé (41 % ont plus de 50 ans), ancienneté d'inscription importante (52 % de chômeurs de longue durée et 30 % de très longue durée). Enfin, 80 % d'entre eux ont un faible niveau d'études. ●



©DR

Trouver un emploi

Chercher un emploi lorsqu'on est en situation de handicap nécessite de se faire connaître, d'identifier les entreprises « handi-accueillantes » et de s'adapter à leurs méthodes de recrutement.

Se faire accompagner

Première étape : bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), qui est à demander à la MDPH. Il existe de nombreux forums et salons spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées.

Acquérir un métier par l'alternance

Les trois secteurs d'activités de l'aéronautique, des assurances et de la banque ont mutualisé leurs méthodes de recrutement et de formation de personnes handicapées entre entreprises d'une même branche. Une préqualification est proposée aux candidats, assurée par l'Association de la formation pour adultes (Afp), à laquelle fait suite un contrat de professionnalisation d'un an, en alternance entre le centre de formation et l'entreprise d'accueil. Cela permet d'obtenir une qualification et des compétences et débouche normalement sur un emploi dans l'entreprise. Chaque dispositif offre ainsi une cinquantaine de places chaque année.



La législation française sur l'emploi des personnes handicapées

Tiré du dossier réalisé par Selma Amira et Monique Meron sur l'activité professionnelle des personnes handicapées, pour la Dares

Les évolutions législatives et les directives internationales vont dans le même sens : changer le regard sur la personne handicapée et cesser de la considérer systématiquement ou trop vite comme inapte au travail.

Avant la première guerre mondiale, la loi sur les accidents du travail (1898) met en place une indemnisation des victimes à la charge de l'employeur au titre des infirmités subies dans le travail. En 1919, les victimes de guerre sont indemnisées en fonction d'un barème de handicap qui servira jusqu'en 1933 à évaluer le montant de la pension d'invalidité. Adoptée dans un contexte de reconnaissance nationale, la loi du 26 avril 1924 élargit aux personnes civiles les mesures de reclassement des invalides de guerre et instaure pour la première fois une obligation d'emploi en faveur des mutilés de guerre, des veuves et des orphelins, mise à la charge du secteur privé. Les entreprises de dix salariés et plus ont pour obligation d'embaucher dans une proportion de 10 % de leur effectif des victimes de guerre. Pour tout bénéficiaire non employé, une redevance doit être versée à un fonds commun contrôlé par l'Office national des mutilés.

L'État, s'il n'est pas soumis à ces dispositions, doit titulariser les mutilés qu'il emploie. L'aide au reclassement professionnel de personnes sujettes à un handicap est progressivement étendue à d'autres catégories de bénéficiaires. L'ordonnance du 3 juillet 1945 et la loi Cordonnier du 2 août 1949 prévoient des dispositions sur la rééducation et la formation professionnelle des aveugles et des grands infirmes. Parallèlement, l'obligation d'emploi est élargie, notamment au profit des mutilés du travail à partir de 1930, puis en 1956, au profit des diminués physiques reconnus comme tels par une commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI), dont la création remonte au décret du 29 novembre 1953.

©DR/Voir Ensemble



Les premières mesures en faveur du travail des personnes handicapées datent de 1924.

La première prise en compte du travailleur handicapé

La loi du 23 novembre 1957, dite loi Gazier, fixe les principes généraux du reclassement professionnel des personnes handicapées. Le terme de « travailleur handicapé » y est utilisé pour la première fois et défini comme « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une insuffisance, ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ». Ce statut est attribué par les CDOI. Un quota d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés en milieu ordinaire est fixé à 3 %, inclus dans les 10 % prévus initialement pour les mutilés de guerre. Cette loi officialise et définit les structures du milieu protégé qui avaient commencé à se développer au début des années cinquante, en distinguant les centres d'aide par le travail, d'une part, les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile, d'autre part. Le 30 juin 1975 est adoptée

la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Contenant des dispositions sur l'ensemble des problèmes posés par le handicap, elle apporte une modification spécifique sur l'emploi en instituant les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). La définition du handicap revient à ces commissions, qui sont spécialement chargées de statuer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé et sur l'orientation de la personne handicapée.

La loi de 1987

L'obligation d'emploi est remaniée avec la loi du 10 juillet 1987 en faveur



de l'emploi des travailleurs handicapés, en raison de la désuétude et de l'inapplication de la législation précédente. Le quota de 10 % d'emploi obligatoire de mutilés de guerre est supprimé tandis que le pourcentage de 3 % de travailleurs handicapés est relevé à 6 %. L'assujettissement comprend les établissements du secteur privé occupant au moins 20 salariés, une fois déduits les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et l'ensemble du secteur public. Au sens de cette loi, sont considérés comme travailleurs handicapés les personnes reconnues handicapées par la Cotorep, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 %, les invalides pensionnés, les mutilés de guerre et assimilés. La loi crée le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, auquel les établissements du milieu ordinaire et les établissements publics industriels et commerciaux qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi versent une contribution annuelle. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs respectifs n'y sont pas soumis, l'État ne pouvant se sanctionner lui-même. La loi prévoit également des exonérations partielles à cette obligation d'emploi, par la passation de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé ou par la conclusion d'accords de branche en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire.

L'Association de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph est une association régie par la loi de 1901, organisme paritaire qui a pour mission de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés afin de mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces fonds proviennent de la contribution imposée aux entreprises privées d'au moins 20 salariés qui ne remplissent pas l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Elle participe au financement du surcoût des actions de formation, d'innovation et de recherche menées dans les entreprises au bénéfice des handicapés, ainsi qu'aux mesures de suivi des travailleurs handicapés dans leur insertion professionnelle.

Ce fonds intervient uniquement auprès des entreprises du secteur privé, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi, des organismes publics de droit privé, des personnes bénéficiaires de la loi du



Le sigle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

10 juillet 1987 et des opérateurs d'insertion et de formation de terrain. Sur la base de ses programmes d'intervention, l'Agefiph concourt spécialement aux actions portant sur la formation des personnes

handicapées, sur la mobilisation du monde économique par l'information et la sensibilisation, sur l'insertion et le maintien dans l'emploi, et sur la compensation du handicap au travail. ●

La nouvelle loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 réforme la loi d'orientation de 1975 et envisage de nombreux aspects de la vie et de l'insertion des personnes handicapées. Elle crée notamment une allocation leur permettant de s'équiper et de financer les travaux nécessaires dans leur logement, par exemple. Sur le marché du travail, elle cherche à favoriser leur emploi en milieu ordinaire selon des modalités modifiées : un fonds comparable à celui de l'Agefiph est créé pour la Fonction publique, le FIPHFP ; dans le privé, les contributions financières des entreprises qui n'embauchent pas ou pas suffisamment de travailleurs handicapés seront alourdies, les entreprises devront envisager les travaux nécessaires à l'accessibilité des personnes handicapées. Les critères correspondant aux anciennes « unités bénéficiaires » cherchent à être moins discriminatoires (lourdeur du handicap, âge etc.) et le nombre des emplois exclus de l'obligation devrait être progressivement réduit ; le décompte des travailleurs handicapés permettant de calculer leur taux d'emploi devrait être plus clair. ●



Favoriser l'emploi en milieu ordinaire, un des objectifs de loi 2005-102 du 11 février 2005.